

HANDLINGSPROGRAM



2020-2024



Innehållsförteckning

Inledning.....	5
Förbundets profil en viktig faktor.....	6
Organisering och rekrytering.....	7
Migrantarbetare (gästarbetare), arbetare med olika nationell bakgrund.....	9
Kvinnor	9
Bil och Industrilackerare.....	10
Arbetsplatsorganisation	11
Skolinformation	12
Informations/rekryteringsmaterial	12
Medbestämmande och skyddsombud.....	12
Verkstadsklubbar.....	13
Arbetsmiljö	14
Strategi	14
Arbetsmiljön i kollektivavtalen.....	14
Medlemmarnas krav på en bra arbetsmiljö.....	15
Arbetsplatsorganisation	15
Utbildning av skyddsombud	15
Regionala skyddsombud.....	16
Förbundets arbetsmiljöarbete	16
Våra prioriterade områden kommande år är:.....	16
Mera fackförening för våra resurser	17
Organisationsutveckling.....	17
Våra övergripande utvecklingsfrågor	18
Ekonomisk strategi och förvaltning.....	18
Övriga kapitel	20
Avtalen - våra främsta verktyg	20
En stärkt demokrati.....	20
Hur uppnår vi allt detta?	21
Lönebildningen	21
Kunskap behövs.....	21
Kollektivavtalsförhandlingar.....	21
Lönepolitiska konferenser	22
Förhandlingsdelegationerna	22

Konfliktorganisation	22
Stridsåtgärder	22
Arbetsplatsbesök/avtalsövervakning	22
Lokala avtalsråd	22
Regionala avtalsråd	23
Centralt avtalsråd	23
Sociala medier	23
Det som inte är under utveckling är under avveckling.....	24
Medlemmen i centrum.....	25
Avtalsövervakning	26
Fackligt möte på avdelning- eller sektionsnivå.	26
Fackligt möte på företagsnivå	27
Telefonsamtal	27
Sociala medier	27
Målarnas facktidning	28
Kunskap och kompetens	28
Facklig utbildning.....	28
Yrkesutbildning.....	29
Grundutbildning till lackerare	29
Grundutbildning till målare	29
Arbetsplatsorganisationens roll i yrkesutbildningsfrågorna	30
En stärkt demokrati.....	30
Jämställdhet, jämlikhet & integration	31
Jämställdhet	31
Medvetenhet.....	32
MIRA - Målinriktade, Inspirerande, Respekterade, Accepterade	32
Handling.....	32
Integration.....	33
Samhälle och politik	33
Anställningstryggheten och säsongutjämning	34
Skydd mot inkomstförlust vid sjukdom och arbetslöshet	35
Inflytande i arbetslivet.....	36
Styrelsrepresentation	36
Löner och kollektivavtal i fokus	36

Förord

Förbundets stadgar är det som är styrande för vad och vilka områden vi som facklig organisation skall arbeta med, handlingsprogrammet skall ses som ett komplement till dessa där vi mer utförligt beskriver vad vi vill uppnå och på vilket sätt på ett antal olika områden. Handlingsprogrammet anger våra angelägna områden och ambitionerna för vad vi vill åstadkomma tillsammans med avdelningar och sektioner och förtroendevalda. Det handlar både om vad vi ska göra och vad vi vill uppnå.

Tidshorisonten är förbundsmötesperioden 2020-2024. Det är både utmanande och svårt att skåda in i framtiden för en så relativt lång period. Vi kan utgå ifrån att det under perioden kommer att inträffa oförutsedda händelser som påverkar oss som organisation liksom att beslut som vi själva fattar påverkar oss under perioden.

Under handlingsprogramsperioden 2015-2020 sade Måleriföretagen upp överenskommelsen om särskilt tillägg måleri vilket innebar minskade intäkter. Bland annat med detta som utgångspunkt genomfördes en extrakongress där ett beslut om att införa ett organisationsnummer fattades, detta är ett exempel på saker som kan hända vilka handlingsprogrammet inte haft möjlighet att ta hänsyn till. I de fall organisationen behöver ta nya eller justerade beslut så sker detta på kongress eller de årliga förbundsmötena.

Medlemsrekrytering och organisering föreslås bli det fortsatta prioriterade området och bärande tema den kommande kongressperioden.

Målet är att under kongressperioden
öka med **982** nya medlemmar!

Förslaget till handlingsprogram har utarbetats av en arbetsgrupp bestående av:

- Peter Sjöstrand, vice ordförande, sammankallande
- Niklas Holmqvist, ombudsman förbundskontoret, sekreterare
- Peter Fredin, ombudsman, avdelning 1
- Thomas Westman, ombudsman, avdelning 2 Södra
- Simon Engevad, förtroendevald, avdelning 5 Norr och Västerbotten
- Josefine Krantz, förtroendevald, avdelning 6 Svealand
- Josefine Nilsson, förtroendevald avdelning 9 Gävle-Dala

Inledning

Fokus på det nya handlingsprogrammet ligger inom tre olika områden som i sig innehåller flera underområden. Fokusområdena är tänkta att utgöra förbundets prioriterade områden under kommande kongressperiod där förbundsstyrelsen vid varje verksamhetsår fastställer en målplan som tillställs förbundsstämma/kongress för beslut. Avdelningarna har sedan att forma sin verksamhetsplanering för att uppfylla denna inom hela organisationen.

Varje fokusområde innehåller underområden som är kopplat till huvudområdet vilka beskrivs i handlingsprogrammet. Övriga kapitel från det tidigare handlingsprogrammet återfinns i reviderad version. De stora förändringarna finns med andra ord inom de tre fokusområdena.

Förbundets profil en viktig faktor		
Organisering och rekrytering		
Arbetsplatsorganisation	Arbetsmiljö	Mera fackförening för våra resurser
Organisering och rekrytering	Strategi	Organisationsutveckling
Utländsk arbetskraft samt inhemsk arbetskraft med utländsk bakgrund	Arbetsmiljö i kollektivavtalen	Våra övergripande utvecklingsfrågor
Kvinnor	Medlemmarnas krav på en bra arbetsmiljö	Ekonomisk strategi och förvaltning
Bil och industrilackerare	Utbildning av skyddsombud	
Skolinformation	Förbundets arbetsmiljöarbete	
Information, rekryteringsmaterial	Regionala skyddsombud	
Medbestämmande och skyddsombud		
Verkstadsklubbar		
Demokrati		
Övriga kapitel		
Medlemmen i Centrum		
Avtalen våra främsta verktyg		
Kunskap och kompetens		
En stärkt demokrati		
Jämställdhet, jämlikhet och integration		
Samhälle och politik		

Förbundets profil en viktig faktor

Hur vill vi uppfattas av medlemmarna, blivande medlemmar och vår omvärld?

Svenska Målareförbundet har en förhållandevis låg genomsnittsålder. Bland LO förbunden är vi det förbund som har störst andel medlemmar under 30 år, Målareförbundet kan sägas vara LOs ungdomsförbund. Med bland annat detta som bakgrund bör den verksamhet vi bedriver och hur vi bedriver den ta kraft i från denna utgångspunkt. Dagens ungdomar är morgondagens framtid, en gammal klyscha men inte desto mindre sann för det. Om vi som förbund lyckas fånga de frågor som är viktiga för unga medlemmar och gå från ord till handling kommer vi att uppfattas som en relevant facklig organisation.

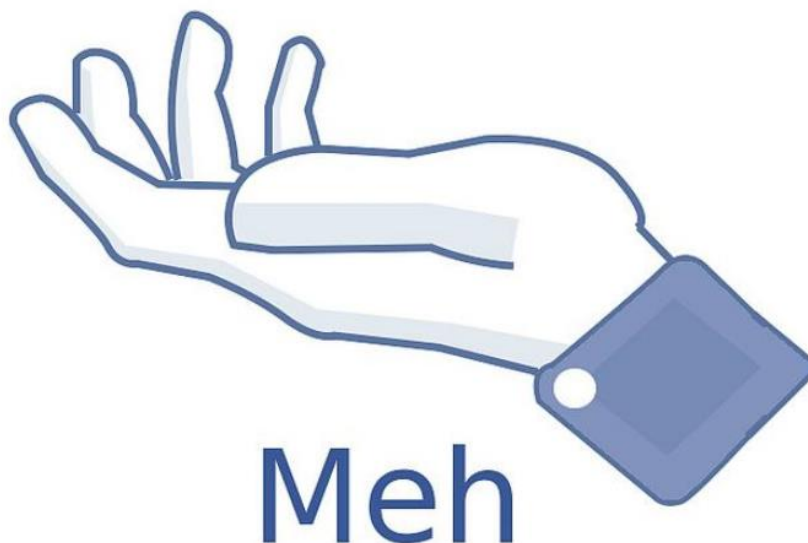
Medlemsrekryteringen är i detta handlingsprogram föreslagen att fokusera på unga, under 30 år.

Det med vetskapen om att vi måste lyckas rekrytera dem för att stå starka i framtiden, få fler förtroendevalda som tar plats i arbetsplatsorganisationen och den verksamhet som sker inom sektioner, avdelning och på förbunds nivå. Hur förbundet uppfattas av medlemmar, blivande medlemmar och omvärlden vet vi inte med säkerhet, ingen undersökning har gjorts på detta område. Det vi vet däremot är hur vi vill att förbundet skall uppfattas varför handlingsprogrammet berör detta område.

Förbundet skall uppfattas som ett förbund som har framtiden för sig, ett ungt förbund med medlemmar som bestående av män och kvinnor av olika etnisk bakgrund som är på väg framåt, en kraft en rörelse något som skapar engagemang och en vilja av samhörighet. Förbundets informations- och kommunikationsstrategier bör utformas med denna inriktning i de olika kanaler vi har till förfogande. En målsättning är att Målareförbundets sammansättning av medlemskåren skall avspeglas i de beslutande organen och attrahera fler att bli medlemmar och delaktiga i verksamheten.

UPPDRAG att...

... förbundsstyrelsen ges i uppdrag att utarbeta kommunikationsstrategi med ovan nämnda inriktning.



Organisering och rekrytering

Under den föregående handlingsprogramsperioden har i stort sett hela organisationen arbetat och bidragit till att vända medlemsutvecklingen genom ett hårt och engagerat arbete i olika led. Målareförbundet är ett av få LO förbund som har uppåtstigande medlemsiffror, totalt sett har vi under handlingsprogramsperioden ökat antalet medlemmar till 15 000 vilket också var det mål vi satte upp!



Det arbete som under handlingsprogramperioden genomförts med olika typer av rekryteringsinsatser visar på att vi klarar av att uppnå de mål vi sätter upp om vi arbetar strategiskt och metodiskt med frågan. Även om vi klarat den målsättning vi hade finns mycket kvar att göra, det finns fortfarande en relativt stor grupp som av olika skäl valt att stå utanför det fackliga medlemskapet. Vår målsättning kommande kongressperiod blir att bibehålla de medlemmar vi redan har och att ytterligare rekrytera och organisera ännu fler medlemmar.

Syftet med att fortsätta på den inslagna vägen är givetvis att det finns ytterligare blivande medlemmar att rekrytera vilket är en viktig del att klara av för att vi ska fortsätta vara ett starkt förbund med en hög medlemsanslutning och en hög organisationsgrad.

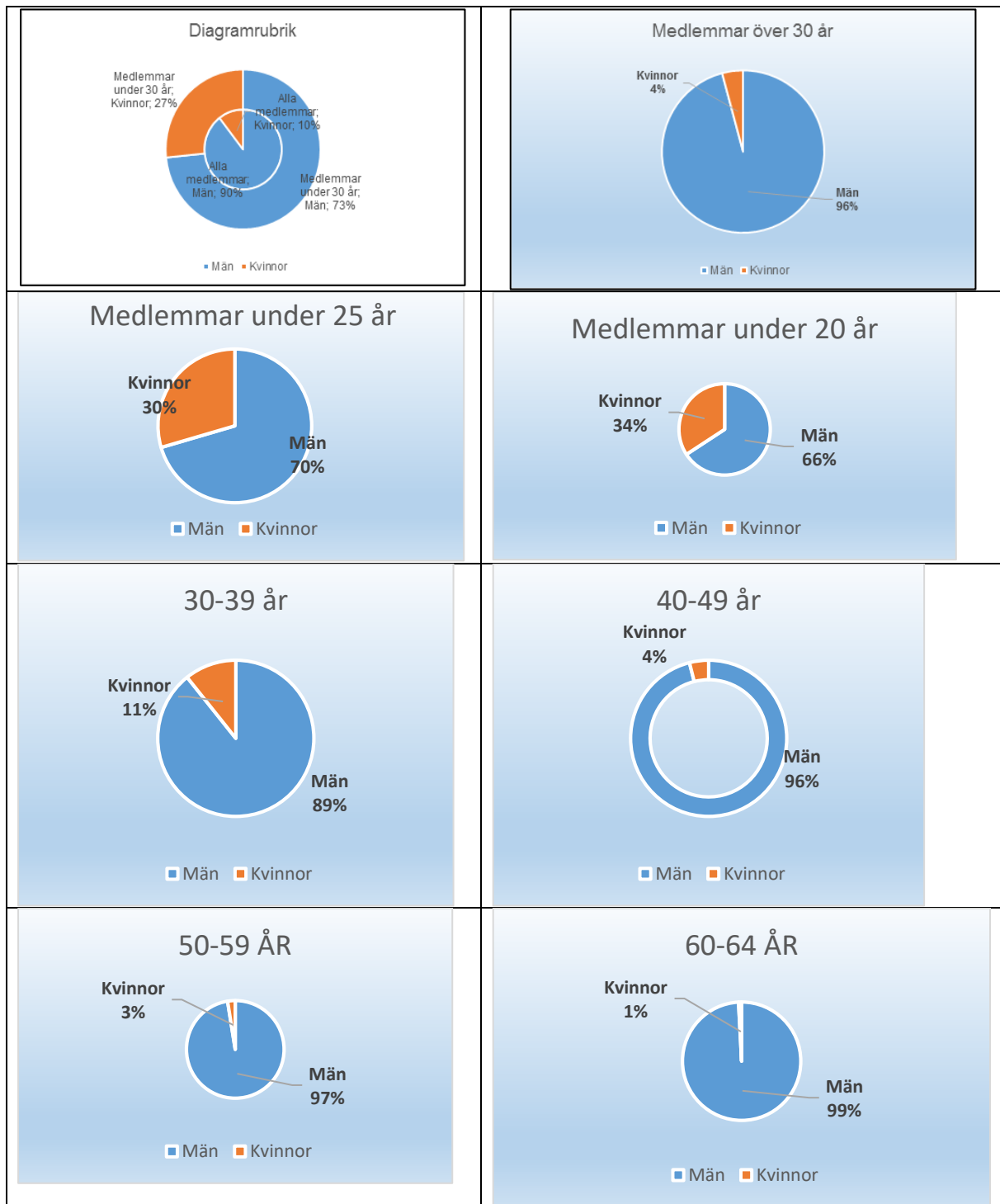
Till skillnad mot föregående handlingsprogram vilket också hade medlemsrekrytering och organisering som tema och prioriterat område i ett vitt begrepp, flyttar vi nu fokus till fyra särskilda grupper att rekrytera:

- Ungdomar (under 30 år)
- Kvinnor
- Migrantarbetare (gästarbetare), arbetare med olika nationell bakgrund
- Bil och Industrilackerare

Poängen med att välja ut ovanstående fokusgrupper i det fortsatta rekryteringsarbetet är att "snäva in" och göra särskilt riktade insatser mot just dessa målgrupper. Det blir tydligt vad uppgiften är och vad som ska göras vilket är en stor fördel när förbundets förtroendevalda/rekryterare genomför sitt arbete. Det blir också ett sätt att blåsa in ny luft i systemet och inte fastna på rutiner från den gängse rekryteringsarbetet som pågår. Nya idéer, nya insatser, ett nytt tänk, nya utmaningar är ett sätt att öka viljan och engagemanget vilket behövs för att vi ska lyckas med det uppsatta målet är att under kongressperioden öka med **982** nya medlemmar.

Innebörden av detta är inte att rekrytering på övriga områden skall avstanna, den är fortsatt viktig arbetet genomförs i den ordinarie linjeverksamheten med fokus på ovanstående grupper.

Bilderna nedan beskriver andelen medlemmar kvinnliga och manliga i olika åldersspann:



Förbundets enskilt största medlemsgrupp är de som är under 30 år, hela 26 procent av den totala medlemsstocken består av denna kategori. Även om det är den största gruppen finns också en ansevärd del i denna målgrupp som väljer att stå utanför. Då det är dagens ungdomar som är morgondagens medlemmar och förtroendevalda är det viktigt att fånga in så många som möjligt. Ett brett underlag ökar möjligheterna till att få fler fackliga förtroendemän som är en viktig del i uppbyggnaden av arbetsplatsorganisationen.

Det är också vår uppfattning att det är möjligt att göra särskilda rekryteringsinsatser mot denna grupp som har förutsättningar att bli riktigt bra då målgruppen är smalare och insatserna inte behöver täcka hela åldersspannet. Vi tror med andra ord att det går att göra en ungdomsanpassad rekryteringsinsats.

Migrantarbetare (gästarbetare), arbetare med olika nationell bakgrund

Även migrantarbetare och arbetare med olika nationell bakgrund föreslås bli en målgrupp för rekryteringsinsatser. Vi ser en ökning av olika grupper som söker sig till måleribranschen. Exempelvis på gymnasieskolorna där vi kan se en tydlig ökning av skolelever som utbildar sig till målare som har olika nationell bakgrund. Vi kan också se att arbetare med olika nationell bakgrund etablerar sig inom byggbranschen och måleribranschen är inget undantag. Många gånger arbetar denna arbetskraft på kortare eller längre projekt för att därefter återvända till sitt hemland. Under sådana omständigheter är det lätt att hamna i en gråzon där de lätt blir utnyttjad på olika sätt och tvingas arbeta på arbets- och lönevillkor som understiger de som finns reglerade i våra kollektivavtal.

Den svenska modellen bygger på hög täckningsgrad av kollektivavtal och att arbetarna är organiserade. Det betyder att vi har en skyldighet att se till att dessa uppnås annars påverkas vår möjlighet att få till bra kollektivavtal. Enklarest att uppnå detta är att organisera dessa arbetare för att på så sätt ges möjlighet att informera om vilka arbets- och lönevillkor som gäller samt företräda dem vid eventuella tvister. Vi vet av erfarenhet att det upplevs som svårare att rekrytera arbetare med olika nationell bakgrund. Skälen till detta är givetvis många, några av de vanligaste orsakerna som anges är:

- Språkförbristningar
- Synen på vad en fackförening är i Sverige i förhållande till andra länder
- Beroendeställning till arbetsgivaren och verkar i en gråzon

Kvinnor

Måleribranschen är den inom byggsektorn som har högst andel kvinnor ca x procent av den totala medlemsstocken utgörs av kvinnor. Om vi bryter ner detta till medlemmar under trettio år så är andelen 27 procent. Tillväxten av kvinnor är med andra ord mycket stark. Om vi dock jämför siffrorna av andelen skolelever på byggprogrammet inriktning måleri ser vi att de kvinnliga eleverna är i minoritet även om andelen växer, på åk 2 är 167 stycken kvinnor jämfört med 372 män, i åk 3 är motsvarande siffra 159 kvinnor och 344 män. Det ger oss en anledning att tro att andelen kvinnliga medlemmar skulle kunna vara ännu större och vi ser kvinnor som en potentiell grupp att rekrytera.

Kvinnor är i egenskap av en minoritet en viktig målgrupp att träffa och lyfta fram. Minoriteter hamnar ofta i ett nät av osunda strukturer som gör det svårare för dessa att exempelvis nå sina mål och utöva sin demokratiska rätt. För att nå framgång är det viktigt med förståelse för att strukturer är något vi människor upprätthåller med aktiv handling och att detta inte är något som vi som förbund står utanför. Det finns en övergripande målsättning inom förbundet att öka antalet kvinnliga förtroendevalda så att de motsvarar 30 procent av förtroendeuppdragen. För att klara detta behöver vi sätta ett särskilt fokus på att rekrytera

just kvinnliga medlemmar. Målareförbundet inser att för att vara seriös i kampen för jämställdhet behöver vi vara mycket mer ambitiösa än så. Enligt forskningen kan vi se att en grupp(minoritet) behöver ungefär 30% av uppdragen för att få sin röst hörd samt driva på för reell förändring. Mot bakgrund av detta anser förbundet att det är den procentsats som i alla sammanhang skall eftersträvas.

Inom förbundet finns det kvinnliga nätverket MIRA vilken borde kunna vara en viktig del i arbetet med att rekrytera kvinnliga medlemmar genom att bidra med erfarenheter och idéer kring utformningen av olika typer av rekryteringsinsatser mot denna målgrupp.

Bil och Industrilackerare

Andelen bil och industrilackerare som är medlemmar i förbundet är lägre än övriga yrkesgrupper. Detta är ett känt faktum sedan tidigare och olika insatser har gjorts för att vända utvecklingen vilket inte har lett till önskat resultat. Potentialen att lyckas är som störst där vi är som sämst. Förbundet måste vända på utvecklingen och öka antalet medlemmar och organisationsgraden inom bil- och industrilackering. Om vi inte vänder trenden är risken att uppgiften blir oss övermäktig. Förbundet behöver stärka sina aktier i avtalsförhandlingarna beträffande lackavtalet, för att klara detta måste antalet medlemmar öka, vi måste bli mer synliga ute på lackverkstäderna. Ytterligare en faktor som talar för att göra särskilda insatser på detta område är att vi har en konkurrenssituation med IF-Metall om avtalsrätten på olika arbetsplatser. Desto starkare vi är och desto fler medlemmar vi har, ju högre organisationsgrad vi har stärker oss i eventuella gränsdragningstvister, det är lättare att dra igång en sådan om det finns en svag facklig organisation på den berörda arbetsplatsen.



Arbetsplatsorganisation

Förbundet har sedan handlingsprogrammet 2010-2015 arbetat med att utveckla arbetsplatsorganisationen. Det arbetet har visat sig vara gynnsamt. Vi har idag fler förtroendevalda i arbetsplatsorganisationen och vi har på flera ställen fått fart på den fackliga verksamheten i de olika företagen. Vi ska vara stolta över det arbetet vi gjort och ta kraft från det i syfte att driva på frågan än mer. Gemensamt har vi fortfarande en lång bit kvar innan arbetsplatsorganisationen är där vi vill att den ska vara.

Att utveckla arbetsplatsorganisationen är en tidskrävande uppgift men oerhört nödvändig för den egna överlevnaden. Arbetsgivarsidan har sedan länge satt kursändring till att äga alltifrån samhälls- och arbetslivets problemformulering till att driva hårt mot arbetarnas organisering. Den fackliga verksamheten på företagsnivå möter alltför ofta ett hårt motstånd vilket gör att våra förtroendevalda känner sig ansatta. Avdelningarna har en nyckelroll i att vara tillräckligt stöd för våra förtroendevalda.

En viktig kugge i arbetsplatsorganisationsbygget handlar om utbildning för sitt uppdrag. Denna är tvådelad, ena handlar om den fackliga skolningen och den andra den rena funktionsutbildningen för sitt uppdrag. Vi kan med snart två handlingsprogram i ryggen, som har inriktning på att utveckla arbetsplatsorganisationen i sig, se att vi är rätt duktiga på att tillförsäkra arbetsplatsorganisationen med den fackliga skolningen. Däremot har vi relativt få som går utbildning som träffar sitt uppdrag. Vi behöver driva på mycket hårdare så att våra medbestämmande och skyddsombud får sin rättmätiga utbildning för sitt uppdrag som också arbetsgivaren ska betala för.

Förbundet behöver ha en strategi tillsammans med avdelningarna i syfte att stärka ombudsmannakåren i förtroendemannalagen. Syftet med detta är flera men två uppenbara är vilken nivå vi ska driva på för att få företag att betala för förtroendemans funktionsutbildning och att förtroendemän får erforderlig facklig tid att utföra sitt uppdrag på sitt företag. Målsättningen med detta är att driva en mer proaktiv agenda gentemot arbetsgivarsidan.

En del för att vara en resurs till förtroendevald i arbetsplatsorganisationen är att hitta en struktur för stödfunktion till förtroendevald som nyss blivit utsett, givetvis också till redan tidigare utsedda också. En ombudsman behöver inte i alla lägen vara den naturliga stödfunktionen för förtroendevalda utan det kan vara annan förtroendevald i arbetsplatsorganisationen som är stöd till en annan.

MÅL att...

... Målareförbundet arbetar systematiskt med utbildningsplaner för förtroendevalda i arbetsplatsorganisationen.

UPPDRAG att...

... förbundsstyrelsen ges i uppdrag att utarbeta en plan för hur de arbetsmiljö ansvariga och medbestämmandeansvariga i organisationen ska få ökad kunskap och struktur i arbetsplatsorganisationsarbetet.

Skolinformation

Att bedriva skolinformation är viktigt ur flera olika aspekter. Den ena är att det endast är vi som facklig organisation som besitter de kunskaper och erfarenheter vi har i olika delar som är viktigt att ha kunskap om när man blir en del av arbetslivet.

Skolinformationen fyller också en viktig aspekt sett ur ett rent rekryteringsperspektiv. Möjligheten att vid ett och samma tillfälle, dessutom återkommande i vissa intervaller träffa skolelever är ett gyllene tillfälle vi inte får missa. Det är här vi har möjligheten att skapa ett förtroende som så småningom förhoppningsvis leder till ett medlemskap i förbundet. Det är viktigt att det är rätt personer som i avdelningarna genomför skolinformation, de ska känna sig inspirerade och trygga i uppdraget. En del i att skapa trygghet är känna att man har rätt baskunskaper och en tydlig målbild och strategi för skolinformationen. Trygghet att känna att det finns relevant informationsmaterial att tillgå, både för sig själv i rollen som skolinformatör och till de skolelever man möter. Då antalet kvinnliga elever ökar på måleriutbildningarna bör MIRA vara mer aktiva i skolinformationen. Detta bör ses som en naturlig process då eventuellt de kvinnliga skoleleverna har eventuellt lättare för att vända sig till den fackliga organisationen. Målet är att de kvinnliga eleverna redan vid skolgången är deltagare på något MIRA projekt.

Informations/rekryteringsmaterial

När ett organiserings- och rekryteringsarbete genomförs är en viktig del att tillhandahålla olika typer av informations och rekryteringsmaterial som vänder sig till de olika målgrupperna. Syftet med ovan föreslagna fokusgrupper är just att kunna sätta dem i fokus och specialanpassa såväl metoder som material gentemot dessa.

Bil och industrilackerare, ungdomar, kvinnor, utländsk arbetskraft, lärlingar mm. I den rekryteringsstrategi som förbundsstyrelsen nedan föreslås utarbeta ingår att se över befintliga informationsmaterial samt ta fram nya som bedöms relevanta för att uppnå ett bra resultat.

Medlemsrekrytering och organisering föreslås bli det fortsatta prioriterade området och bärande tema den kommande kongressperioden

MÅL att...

... Målet är att öka antalet medlemmar med 982 stycken under kongressperioden.

UPPDRAG att...

... förbundsstyrelsen ges i uppdrag att utarbeta en rekryteringsstrategi med ovan nämnda inriktning.

Medbestämmande och skyddsombud

’Två centrala nyckelfunktioner i utvecklandet av arbetsplatsorganisationen är medbestämmandeombuden och skyddsombuden. Det är därför den demokratiska organisationen så framsynt redan i handlingsprogrammet 2010-2015 definierade att vi som organisation måste arbeta med att utveckla "Facket på arbetsplatsen", arbetsplatsorganisationen.



Detta arbete har vidareutvecklats i takt med att omvärlden förändrats och organisationen erhållit nya kunskaper. Den största utlösande faktorn har varit arbetsgivaridans agerande att säga upp särskilt tillägg måleri. I förhandlingarna om uppsägningen överenskom parterna om att avsätta särskilda medel för vilka förbundet genomför en utbildningssatsning, kallad "STM-utbildningar". Denna utbildningssatsning ska pågå fram till som minst 2020.

Även om medbestämmandeombud hämtar delar från Medbestämmandelagen och skyddsombud hämtar delar från Arbetsmiljölagen, behöver förbundet ta fram strukturer för de respektive områdena. I det arbetet behöver områden som korsas tydliggöras i så hög grad det bara går. Vi har en historik att de båda funktionerna arbetar i stuprör och missar de delar där det är viktigt att samverka.

MÅL att...

... Målareförbundet har ett systematiskt utvecklingsarbete med båda funktionerna medbestämmandeombud och skyddsombud.

UPPDRAG att...

... förbundsstyrelsen ges i uppdrag att utarbeta en plan för hur hela organisationen ska få kunskaper och struktur i arbetet med medbestämmandeorganisationen och skyddsorganisationen.

... förbundsstyrelsen ges i uppdrag att utarbeta en plan för rekrytering av medbestämmande och skyddsombud med målet att sådana ska vara utsedda på företag med fem eller fler anställda.

Verkstadsklubbar

Verkstadsklubbar är en del i organiseringsarbetet och därför behöver avdelningarna fokusera på att fler verkstadsklubbar bildas. Det innebär bland annat att lyfta frågan på exempelvis femtimmarsmöten och arbetsplatsbesök med målet att få fram personer som driver arbetet. I den bästa av världar, vilken vi arbetar för att leva i, ska arbetsplatsorganisationen självmant driva och genomföra exempelvis 5-timmarsmöten. Dessa kan och bör självklart vara de som driver och organiserar fram en aktiv klubbverksamhet på sitt eget företag.

Avdelningen bildar verkstadsklubb på arbetsplats där det finns tillräckliga förutsättningar och klubben ska då omfatta samtliga medlemmar på arbetsplatsen. Beslut om att bilda klubb tas i avdelningsstyrelsen.

En verkstadsklubb har till uppgift att organisera medlemmar samt bevaka och tillvarata medlemmarnas intressen gentemot arbetsgivaren. Verkstadsklubben ska arbeta utifrån förbundets stadgar, beslut av kongress, förbundsstyrelse, avdelningens representantskap och avdelningsstyrelse samt i överensstämmelse med lagar och avtal.

MÅL att...

... Målareförbundet arbetar för att verkstadsklubbar startas och drivs i de företag som har förutsättningar för sådan verksamhet.

UPPDRAG att...

... Förbundsstyrelsen tar fram uppdragsbeskrivning för klubbverksamhet.

Arbetsmiljö

Syftet med arbetsmiljöarbetet är att hela organisationen och alla medlemmarna ska känna att Målareförbundet arbetar aktivt för att förbättra arbetsmiljöarbetet och ytterst den faktiska arbetsmiljön.

Ambitionen är att:

- skapa en gemensam färdriktning för arbetsmiljöarbetet
- utveckla goda kunskaper i arbetsmiljöfrågor
- ge organisationen en ordnad struktur
- i arbetsmiljöarbetet gällande
 - genomförande av arbetet
 - utvärdering av arbetet
 - ekonomiska förutsättningar för arbetet
- öka förtroendevaldas kunskaper
- inom arbetsmiljöområdet
- öka kunskapen om branschens arbetsmiljöfaror
- erbjuda utbildningar inom området
- öka medlemmarnas kunskaper om:
 - branschens arbetsmiljöfaror
 - de utbildningsmöjligheter som finns

Det långsiktiga arbetsmiljöarbetet handlar om att på olika sätt minska risken för medlemmarna att drabbas av ohälsa, fysisk som psykisk. Detta med målet att de kan arbeta kvar i våra branscher tills de går i pension. Givetvis handlar det också om att medlemmarna på ålderns höst ska kunna leva ett värdigt liv utan negativa hälsoaspekter som framkallats av att de arbetat i våra yrken. Arbetsmiljöarbetet måste därför vara en del av förbundets dagliga verksamhet.

Strategi

Arbetsmiljön i kollektivavtalen



Vi är ett av få förbund som har ett arbetsmiljöavtal inskrivet i två av våra kollektivavtal, nämligen i *Kollektivavtal för måleriyrket* och *Fastigos månadslöneavtal*. Dessa avtal ska vi värna om i de framtida avtalsförhandlingarna. Behov av att förändra, förbättra och förnya de befintliga avtalen kommer hela tiden att finnas. Detta

sker i första hand i avtalsförhandlingarna med våra motparter. Vilka frågor som ska prioriteras diskuteras i våra interna avtalsråd som är rådgivande till förbundsstyrelsen. För att arbetsmiljöfrågorna ska prioriteras rätt behöver våra förtroendevalda i avtalsråden kunskap om vilka frågor som medlemmarna prioriterar samt vad de föreslagna förändringarna får för konsekvenser.

Medlemmarnas krav på en bra arbetsmiljö

Arbetsmiljöfrågorna kommer i de undersökningar som genomförts högt upp när medlemmarna prioriterar vilka områden som Målaresförbundet har att arbeta med. Det finns en historisk förklaring till detta då både målarnas och lackerarnas arbetsmiljö för de flesta varit bristfällig. Statistik från AFA visar att våra medlemmars största problem är belastningsskador av olika slag. Arbetet är fysiskt tungt där stora mängder färg, spackel, med mera skall transporteras och appliceras. Lackerarna har en arbetsmiljösituation där arbetsmoment och arbetsställningar inte alltid är ergonomiskt riktiga. På grund av att vi har gått över till vattenbaserade produkter så ökar förekomsten av allergier och eksem. Det är därför en fortsatt viktig arbetsmiljöfråga.

Idag är kunskapen relativt god om de skyddsåtgärder som krävs vid användande av olika produkter. Ändå så finns många gånger brister på arbetsplatserna. Orsaken till detta är en kombination av otillräcklig kunskap och att lämplig skyddsutrustning inte tillhandahålls.

Arbetsplatsorganisation

Mycket av förbättringsmöjligheterna på detta område finns i den lokala skyddsverksamheten. Men i alltför många företag saknas fortfarande skyddsombud, vilka ska vara den resurs som lyfter fram arbetsmiljöfrågorna. Enligt arbetsmiljölagen ska vi utse skyddsombud på företag med fem eller flera anställda. Målaresförbundet har en bit kvar för att uppnå detta mål. Ett långsiktigt strategiskt arbete handlar om hur vi på bästa sätt kan förbättra förutsättningarna för den lokala arbetsmiljöorganisationen.

Utbildning av skyddsombud

Sedan handlingsprogrammet 2010-2015 har förbundet arbetat med att utveckla arbetsplatsorganisationen. Det arbetet har kommit en bit på vägen men det återstår mycket att göra. Vi har fortfarande en del viktiga företag att etablera en stark självgående arbetsplatsorganisation på.

En del av detta är att skyddsombud ska genomgå utbildning för uppdraget. Därför krävs att grundutbildningen *Bättre arbetsmiljö* (BAM) kontinuerligt genomförs. Mellan parterna i Måleribranschen finns en överenskommelse för hur denna ska genomföras. När det gäller lack så finns ingen sådan. Efter grundutbildningen behöver skyddsombuden vidareutbildning. Det kommer alltid finnas behov av vidareutbildning och skälet är att saker och ting förändras. Nya material och tekniker kommer med jämna mellanrum vilket gör att förnyad utbildning behövs och är viktig.

Utöver grund- och vidareutbildning finns en hel del annan funktionsutbildning som våra skyddsombud behöver ta del av för att klara att genomföra sitt uppdrag på ett effektivt och bra sätt. I stora drag är det arbetsgivarna som ska betala för dessa. Det i sig gör att det finns en inbyggd intressekonflikt mellan å ena sidan skyddsombudens behov av funktionsutbildning och å andra sidan arbetsgivarens vilja att betala för erforderlig utbildning i enlighet med vad lagen anger.

Intressekonflikten är en sak och den har vi att hantera utefter reglerna i lag och avtal. Denna del är relativt enkel att hantera då det mer handlar om att inhämta kunskap om vilka lag- och kollektivavtalsstöd vi har och sedan arbeta efter dessa. En annan bit är att ha rutiner för hur vi arbetar med nya skyddsombud som utses. Det handlar bland annat om hur vi meddelar arbetsgivare att vi utsett samt att de ska ha utbildning för uppdraget. Därefter behöver det finnas uppföljning i syfte att säkra att skyddsombud får rätt utbildning för sitt uppdrag, detta ska göras i samverkan med arbetsgivaren.

Tyvärr anmäls våra skyddsombud alltför sällan funktionsutbildning för sitt uppdrag. Detta beror i hög grad på att vi som organisation inte arbetar med frågan. Denna del hamnar alltför

ofta i ett mellanläge mellan den på avdelningen som har ansvaret för arbetsmiljöfrågorna och studieorganisationen.

Regionala skyddsombud

Det regionala skyddsombud har en viktig roll och funktion då de företräder de arbetstagare som är medlemmar i organisationen och som arbetar på företag som inte har tecknat kollektivavtal. Regionala skyddsombuden har samma uppgifter och befogenheter som skyddsombuden. Det regionala skyddsombudet har även rätt att företräda arbetstagarna på arbetsställen där det finns skyddsombud. Det som krävs för att det regionala skyddsombudet ska ha befogenhet är att det minst finns en medlem i samma organisation som det regionala skyddsombudet är medlem i på arbetsstället. De regionala skyddsombuden får dock inte företräda arbetstagarna på de arbetsplatser som har en skyddskommitté.

Ibland kan det vara en fördel att skyddsombuden tar hjälp av ett skyddsombud som inte är anställd på arbetsstället, till exempel när krav på arbetsmiljöförbättringar framförs till arbetsgivaren. I dessa fall och i andra är det dock alltid huvudskyddsombudet, om ett sådant finns, som företräder övriga skyddsombud utåt.

Förbundets arbetsmiljöarbete

Vi kan konstatera att förbundet centralt är involverad i många sammanslutningar för att arbeta med arbetsmiljöfrågorna. Mycket av detta sker i det tysta och syns inte utåt. På det området kan vi bli bättre. Det gäller såväl i förbundets interna målplaner liksom vad vi arbetar med i de sammanslutningar vi är med i samt i informationen avsedd för medlemmarna i tidningar, hemsida och nyhetsbrev. Vi behöver arbeta fram en informationsstrategi för arbetsmiljöarbetet och för hur detta kan synliggöras bättre.

Våra prioriterade områden kommande år är:

2021
2022
2023
2024

Arbetsmiljöfrågorna är viktiga för Målareförbundets medlemmar och därmed en viktig fråga för organisationen att arbeta med. Frågorna bör ges en framskjuten position i Målareförbundets verksamhet. Långsiktiga mål och strategier bör formuleras för hur och på vilket sätt vi som förbund skall arbeta för en bättre arbetsmiljö.

MÅL att...

... Målareförbundet årligen genomför grundutbildning för de skyddsombud som blivit utsedda samt årligen genomför vidareutbildning för skyddsombud.

UPPDRAG att...

... förbundsstyrelsen ges i uppdrag att utarbeta en plan för hur hela organisationen ska få kunskaper och struktur i arbetsmiljöarbetet.

... förbundsstyrelsen ges i uppdrag att utarbeta ett arbetsmiljöprogram innehållande utbildnings- och informationsstrategi och en plan för hur kunskapen hos medlemmarna ska öka.

Mera fackförening för våra resurser

Organisationsutveckling



”Om man inte är under utveckling är man under avveckling”

Målareförbundet har under senaste handlingsprogramsperioden genomfört en stor organisationsförändring, vilket innebär att från 1 januari 2018 så går förbundet under ett organisationsnummer. Detta genomfördes under de befintliga stadgarna som var skrivna för en organisation där avdelningarna var egna juridiska personer. Detta gjordes för att det inte behövdes några stora förändringar av stadgarna för att klara av att organisera verksamheten under ett och samma organisationsnummer. Arbetet genomfördes med så liten påverkan på det övriga arbetet som möjligt, vid tidigare diskussioner om organisationsförändringar det spenderats en mycket tid på ett introvert arbete, som tagit kraft och energi från andra viktiga frågor exempelvis medlemsrekrytering, och utåtriktade frågor som fått stå tillbaka.

Vi är ett litet men ett växande förbund, bland de största utmaningar vi har är att rekrytera förtroendevalda som känner det naturligt att verka för organisationen. Detta ställer stora krav och leder till hög belastning på anställd personal.

Vår administrativa personal har en hög kompetens inom ett flertal områden, inte minst när det gäller att kommunicera med presumtiva medlemmar och de som redan är medlemmar, förbundet ska därför automatisera och digitalisera så många administrativa uppgifter som möjligt så att mer tid kan användas för att direktkommunicera med medlemmarna.

Förbundet bör under kommande mandatperiod koncentrera sitt arbete på att effektivisera arbetet så arbetsbelastningen inte bli för hög, samt att vi kan använda våra samlade resurser till mer utåtriktat arbete.

De verksamhetssystem som vi har ska vi använda på ett mer effektivt sätt så det leder till att fler arbetsuppgifter som görs idag automatiseras, alla anställda ska utbildas och använda ärendehanteringssystemet så arbetsuppgifterna kan fördelas så ingen enskild får en för hög arbetsbelastning.

Förbundets digitala strategi ska knytas ihop med digitala uppdrag där vi under perioden beslutar vad vi ska digitalisera.

Förbundet ska även jobba med att kompetensutveckla anställd personal för att möta en ökad teknikutveckling, men också för att öka servicen som vi ger till våra medlemmar.

Under perioden så ska det genomföras en genomlysning av våra arbetsuppgifter inom förbundet, det ska genomföras med professionell hjälp utifrån som kan titta på arbetsuppgifterna och det sätt vi genomför dem på ett objektivt sätt, och kunna lägga förslag som effektiviserar vår verksamhet och så att vi kan minska arbetsbelastningen på samtliga anställda.

Våra övergripande utvecklingsfrågor

Verksamhets och arbetsorganisationen – att öka produktivitet, effektivitet och kompetensutnyttjande.

Kompetensutveckling – att öka kompetensen hos alla anställda gällande de verksamhetssystem vi använder oss av

För att kunna få måluppfyllelse så behöver vi utveckla de verktyg vi har idag, samt se till att alla anställda kan använda de på mest effektiva sättet.

Verksamheter ska kunna följas upp i vårt verksamhetssystem m.m. så att rapportering och uppföljning inte är ytterligare en arbetsuppgift.

Förbundet ska under perioden arbeta med ledarskapsutveckling på samtliga nivåer.

Under perioden så ska det genomföras en genomlysning av våra arbetsuppgifter inom förbundet, det ska genomföras med professionell hjälp utifrån som kan titta på arbetsuppgifterna och det sätt vi genomför dem på ett objektivt sätt, och kunna lägga förslag som effektiviserar vår verksamhet och så att vi kan minska arbetsbelastningen på samtliga anställda.

Ekonomisk strategi och förvaltning

När detta handlingsprogram ska börja tillämpas så har "särskilt tillägg måleri" i princip fasats ut och förbundet ska driva sin verksamhet med endast medlemsavgifter och finansiella intäkter. Detta är en utmaning som ska hanteras genom effektivisering, ökade intäkter, besparingar men framförallt genom ett ökat antal medlemmar.

Tillsammans i 6F så arbetar vi tillsammans för att hitta effektiviseringar och besparingar på administration och IT, detta genom bland annat FASAB som idag är servicebolag åt fem fackförbund samt fyra A-kassor.

Under perioden så ska FASAB utvärderas och prövas mot andra aktörer på marknaden för att säkerställa att vi använder oss av den mest kostnadseffektiva lösningen på de uppgifter som utförs idag.

Förbundet bör stärka sitt samarbete med LO och andra förbund gällande kapitalplaceringar för att kunna utnyttja stordriftsfördelar och kompetens, då avkastningen på vårt kapital är en väldigt viktig del i förbundets ekonomi och ska därför prioriteras.



Förbundet kommer att behöva använda sig av kapitalet för att finansiera större projekt. Detta bör ske med stor försiktighet och ska bara användas för särskilda satsningar och inte för att täppa till luckor i den ordinarie verksamheten.

MÅL att:

Öka produktivitet, effektivitet och kompetensutnyttjande.

UPPDRAG att...

... förbundsstyrelsen ges i uppdrag att **utveckla de verktyg vi har samt öka kompetensen hos anställd personal genom utbildning.**

... förbundsstyrelsen ges i uppdrag att arbeta med ledarskapsutveckling på samtliga nivåer.

... förbundsstyrelsen ges i uppdrag att genomföra en genomlysning av våra arbetsuppgifter inom förbundet.

... förbundsstyrelsen ges i uppdrag att hitta effektiviseringar och besparingar på administration.

Övriga kapitel

Avtalen - våra främsta verktyg

En stärkt demokrati

De avtalskrav förbundet driver ska ha en tydlig koppling till vad medlemmarna tycker och vill. Det är medlemmarna som varje dag arbetar under avtalsvillkoren och därmed vet mest om konsekvenserna av dessa. Därför är det oerhört viktigt att medlemmar och förtroendevalda ges möjlighet att bli involverade i avtalsförhandlingarna. Om vi inte klarar av att göra detta finns en uppenbar risk att medlemmarna inte känner att de kan vara med att påverka och därigenom också fransäger sig det gemensamma ansvaret att avtalen skall följas.

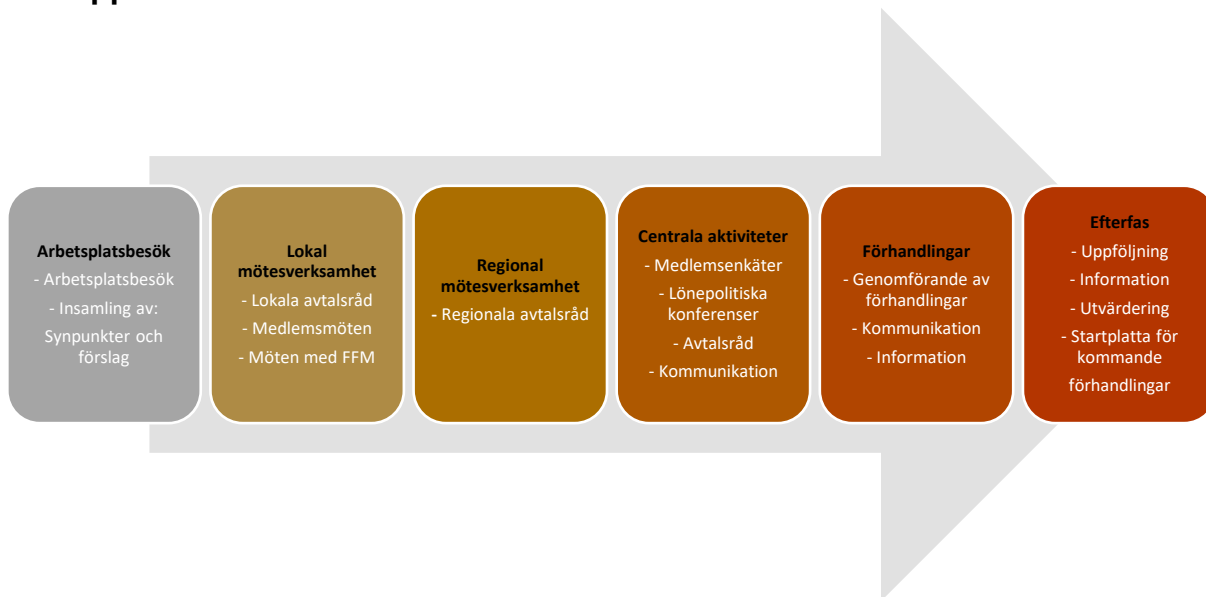
Det är också viktigt att förbundet tar ansvar för de frågor som är av strategisk betydelse vilka inte alla gånger är direkt arbetsplatsrelaterat och därför heller inget som gemene medlem funderar över på dagligbasis på samma sätt som många andra delar i avtalet vilka är mer konkreta och aktualitetsstyrda. I dessa fall är det viktigt att förbundet kan kommunicera dessa för att på så vis få en bra förankring i medlemskåren. Till syvende och sist så skall avtalskraven ställas och prövas mot en motpart som med stor sannolikhet har en helt annan uppfattning om nödvändigheten av förändringar så som vi vill se dem. Ytterst kommer detta att ställas på sin spets då förbundet har ett alternativ att säga upp avtalen och varsla om konflikt för att öka förutsättningarna att driva igenom de egna kraven. Detta ställer i sin tur stora krav på våra medlemmar som förväntas delta i pågående konflikt med exempelvis arbetsnedläggelse och minskade inkomster till följd av detta. Om de avtalskrav vi ställer saknar förankring i medlemsleden minskar konfliktviljan vilket vore förödande då en stark uppslutning är absolut nödvändig för att lyckas.

Förbundets uppgift är att samordna krav och synpunkter för att bedöma och analysera om det är möjligt att genomföra det som medlemmarna anser vara av vikt. Förbundets avtalsråd har att bedöma vilka delar som är mest gynnsamma för kollektivet och vilka prioriteringar som skall drivas.

En risk som måste beaktas är att de frågor som är dagsaktuella och händelsestyrda dominerar. Det är då viktigt att det finns förtroendevalda som också kan fokusera de långsiktigt strategiska frågorna.

Det som kanske är mest naturligt är att i medlemskontakterna fånga in synpunkter genom att diskutera och informera om respektive aktuell avtalsrörelse. Det är därför av vikt att vi i alla typer av förtroendemannautbildningar väver in delar som berör avtalsfrågorna för att på så vis ge förtroendevalda bättre förutsättningar för diskussioner om avtalsfrågorna.

Hur uppnår vi allt detta?



Lönebildningen

Lönebildning är en av de viktigaste frågorna vi har att arbeta med. Vi styr dock inte ensidigt över lönebildningen då det är ett samspel mellan fack och arbetsgivare, under senare år har det även visat sig att politiken spelar en allt större roll i den tidigare så självklara partsautonoma lönebildningen. Inom samarbetet med 6F har ett lönebildningsprojekt startat, detta är en direkt konsekvens av den kritik inte minst 6F förbunden haft på nuvarande ordning för lönebildningen inom LO där industriavtalet är vägledande. Vad projektet kommer fram till är när detta handlingsprogram skrivs inte fastställt, men då detta kommer att få en stor betydelse för hur Målareförbundet agerar tillsammans med övriga 6F förbund i de kommande diskussionerna om lönebildningen bör den inriktning och de beslut som fattas med anledning av detta implementeras i Målareförbundets fortsatta lönebildningsarbete.

Kunskap behövs

I föregående handlingsprogram föreslogs att en revidering skulle göras av förbundets studieorganisation. Detta är nu gjort vilket innebär att hela utbildningsstegen både vad det gäller innehåll och former reformeras, bl.a. innebär det att lönebildningsfrågorna numer utgör en naturlig del i de olika utbildningar som genomförs. Den tidigare Avtal och Prislisterkursen genomförs i andra former och med en delvis annan inriktning.

Kollektivavtalsförhandlingar

Kollektivavtalsförhandlingar är kanske viktigast av våra kärnuppgifter. Vårt överordnade mål är att alla företag inom Målareförbundets verksamhetsområden omfattas av kollektivavtal. Detta innebär att utöver att teckna avtal med de stora arbetsgivarorganisationerna ska vi också teckna avtal med övriga arbetsgivarorganisationer, samt hängavtal med arbetsgivare som inte är med i någon arbetsgivarorganisation. Arbetet med kollektivavtalsförhandlingar pågår kontinuerligt och de stödprocesser som beskrivs nedan är nödvändiga för att upprätthålla våra kollektivavtal.

Avtalsförhandlingarna leds av förbundsordföranden och förbundsstyrelsen utser förhandlingsdelegation och godkänner förslag till nytt kollektivavtal.

Lönepolitiska konferenser

I det nuvarande handlingsprogrammet beskrivs vikten av att ha makten över lönebildningen. Som ett led i att upprätthålla en levande diskussion i dessa frågor föreslås att lönepolitiska konferenser även fortsättningsvis skall genomföras. Detta bör ske i "mellanperioderna", då förbundet inte är inne i en pågående avtalsrörelse.

Förhandlingsdelegationerna

Förhandlingsdelegationerna utses av förbundsstyrelsen och härvid skall eftersträvas att både förtroendevalda som är i produktionen och ombudsmän är representerade. Ambitionen är också att delegationerna har en god geografisk representativitet. Deltagarnas kompetens och erfarenhet ska å andra sidan lämnas företräde.

Förhandlingsdelegationerna består av de av förbundsstyrelsen utsedda ledamöterna och förbundets funktionärer.

Konfliktorganisation

För varje avtalsrörelse är det av vikt att förbundets konfliktorganisation är väl fungerande. De senaste årens avtalsrörelser visar att vi har behov av både snabba beslut och en tydlig ansvarsfördelning. Detta så att en avtalsförhandling vid behov snabbt kan vändas till att lägga olika typer av varsel.

Kommande avtalsrörelser kommer fortsättningsvis att ställa stora krav på oss som organisation. Inte minst kan vi se tendenser i form av mer militanta förslag på avtalsförändringar från våra motparter. Detta innebär att risken för konflikt hela tiden ligger och lurar runt hörnet. Utgångspunkten är att vi ska uppnå det vi har satt som krav. Det är avdelningarna som har det tunga ansvaret för att det fungerar effektivt.

Stridsåtgärder

När vi diskuterar avtalskonflikter så är strejk den stridsåtgärd de flesta tänker på. Detta är det yttersta medlet för att påverka innehållet i avtalen. Vårt mål är att vara så väl rustade att arbetsgivarna inte vill testa vår stridsstyrka, utan hellre vill förhandla för oss gemensamma och bra lösningar. Vi ska ha en väl utvecklad beredskap om en strejk skulle bli aktuell. Mycket av förberedelsearbetet handlar om information till medlemmar och allmänhet.

Arbetsplatsbesök/avtalsövervakning

Avtalsövervakning fyller många olika funktioner. Det är en möjlighet att träffa medlemmar ute i den så kallade verkligheten och se att kollektivavtalet efterlevs. Det är lätt att starta olika diskussioner med förhållanden på den aktuella arbetsplatsen som utgångspunkt. Det kan vara allt från arbetsmiljöfrågor till lönefrågor och olika typer av frågeställningar som är kopplat till medlemskapet. I stort sett samtliga av dessa går att omsätta till hur dessa är reglerade i avtalet och hur medlemmen ser att dessa bör förändras eller utvecklas. Den stora utmaningen är inte avtalsövervakningen i sig och de diskussioner som följer av detta. Det är hur vi fångar in och sammanställer de olika frågeställningar som uppstår och hur vi får med oss dessa i den fortsatta processen mot ett nytt kollektivavtal.

Lokala avtalsråd

Lokala avtalsråd finns utsedda i lokalavdelningarna även om dessa i sig inte är stadgereglerade till skillnad mot det centrala avtalsrådet som är ett rådgivande organ till förbundsstyrelsen.

Det är av stor vikt att förbundets medlemmar och förtroendevalda kan framföra synpunkter och påverka avtalets utformning och innehåll. Därför är det viktigt att det finns olika typer av forum där dessa frågor kan diskuteras. Lokala avtalsråd är ett exempel på ett sådant forum.

Sammanställningen av det lokala avtalsråden skiljer sig mellan avdelningarna. I några är det avdelningsstyrelsen som utgör ledamöter i andra utses ledamöter utifrån andra kriterier.

Regionala avtalsråd

Förbundsstyrelsen har som ett led i att bredda den demokratiska processen genomfört regionala avtalsråd. Målgrupp för dessa är i första hand avdelningarnas lokala avtalsrådsledamöter vilka då ges möjlighet att lämna synpunkter och förslag utifrån de frågor som är aktuella utifrån ett regionalt och lokalt perspektiv. Det ger förbundsstyrelsen en möjlighet till tvåvägskommunikation. Förbundsstyrelsen anser att det även fortsättningsvis är viktigt att utveckla den demokratiska processen på olika sätt, regionala avtalsråd bidrar i allra högsta grad till detta.

Centralt avtalsråd

Det centrala avtalsrådet är ett rådgivande organ för förbundsstyrelsen men har även fler funktioner. Ledamöterna är viktiga bärare av de olika frågor vi tar med oss in i förhandlingarna och vad resultatet blir efter att avtalsförhandlingarna är avslutade och ett nytt kollektivavtal träffats. I det centrala avtalsrådet ingår ledamöter från avdelningarna vilka utses i erforderligt antal i enlighet med stadgarnas bestämmelser. Förbundsstyrelsen som per definition är det organ som sammankallar det rådgivande organet är del av detsamma liksom förhandlingsdelegationen som utifrån de diskussioner och beslut som förs skall realisera dessa genom kommande förhandlingar.

Sociala medier

Förbundet har framgångsrikt använt sig av social media, främst Facebook för att informera medlemmar och allmänhet inför, under och efter avtalsförhandlingarna avslutats om utveckling samt resultat. Det har i olika undersökningar visat sig att intresset är stort vilket inte minst märks när olika frågor står på högkant med eventuella varsel och konflikt i antågande.



Informationskanalen Facebook har även visat sig gagna oss väl i den opinionsbildande verksamheten och sätta vår bild av avtalsförhandlingarna. Detta är något som även våra motparter med all säkerhet uppmärksammat till deras stora förtret.

Det bör finnas en utvecklingspotential av hur vi kan interagera med medlemmarna inför avtalsförhandlingarna och fånga in vilka olika typer av frågor och avtalsförändringar de anser vara viktiga. Detta skulle vara ett sätt att stärka känslan bland medlemmarna att vara med och påverka avtalen och därmed skapa starkare band och lojalitet gentemot avtalen.

Då den demokratiska processen av insamlande av avtalsförslag osv. finns reglerad i stadgarna är det viktigt att väga de olika förslag som kommer in via andra kanaler. Med stor sannolikhet är redan de frågor som kommer att lyftas fram omhändertagna i de ordinarie processerna.

Det som inte är under utveckling är under avveckling



En av fackföreningsrörelsens stora utmaningar är hur vi ska se och arbeta med frågan om företag med säte i annat land och som tar med sig egen arbetskraft. Vi har inte något emot att företag tar sig till Sverige för att åta sig uppdrag under förutsättning att det är samma arbets- och lönevillkor som gäller för arbetarna i Sverige. På så sätt motverkas lönedumpning och osund konkurrens.

Samtidigt är vi medvetna att det är betydligt mer komplicerat och tidskrävande att utöva avtalsövervakning för att just detta ska ske. Det är svårt att kommunicera med enskilda arbetstagare då det finns stora språkbarriärer, synen på vad en facklig organisation är och står för skiljer sig många gånger åt beroende på vilket land arbetstagarna kommer ifrån. Den Svenska modellen med fackföreningar som är demokratiskt styrda fri från politisk inblandning där medlemmarna själva har reell möjlighet till inflytande över såväl vilken verksamhet som bedrivs som vilka som väljs till företrädare är många gånger svår att förstå. Det kan vara väsensskilt från det land arbetstagaren själv kommer ifrån vilket gör att det inte är en självklarhet att vi som facklig organisation upplevs som trovärdig och värd att lyssna på. Det som är en självklarhet för oss är inte det för andra. Att skapa förtroende tar tid, det finns ingen snabb lösning. Det i sig är ett problem då tiden ofta saknas, den utstationerade arbetskraften arbetar under en relativt kort period vilket gör att det normalt sett långsiktiga förtroendeskapande arbetet som förhoppningsvis leder till större kunskaper och ett fackligt medlemskap inte är möjligt. Därför är det viktigt att vi utvecklar nya metoder och är snabba på plats för att ta vara på den tid som är.

Ett annat problem med migrerande arbetskraft är att det ligger i sakens natur att de många gånger har för avsikt att stanna under en viss given period med siktet inställt på att tjäna så mycket som möjligt under denna period. Det är lätt att i sådana situationer tumma på olika typer av regleringar och bestämmelser. Om man dessutom vilket ofta är ett faktum inte vet vilka regler som gäller är det omöjligt för den enskilde individen att ens veta att den lön man får är för lite, att den arbetsmiljö man verkar i inte är överensstämmande med svenska regelverk osv.

Sätter man det dessutom i kombination med skrupelfria företag som sätter det i system att undanhålla sådan information till de anställda och dessutom rör sig i en skuggsektor där de gör allt för att hålla sig undan och försvåra att vi som facklig organisation ska kunna utöva

avtalsövervakning, ovilliga att teckna hängavtal och ointresserade att ansluta sig till en arbetsgivarorganisation gör det arbetet oändligt mycket svårare.

De olika regelverk och möjligheter för oss som facklig organisation att utöva avtalsövervakning samt teckna avtal upplevs många gånger som komplicerade. Det är ett nystan av svensk lagstiftning, svenska avtal samt olika eu regleringar som tillsammans samverkar vilket gör att det finns risk att gå vilse och skapa en osäkerhet om vad som gäller i olika situationer, får vi eller får vi inte? Kan vi eller kan vi inte? Får de eller får de inte? Frågor som söker svar!

Idag har förbundet en relativt hög kompetens på området, det som kan upplevas problematiskt är att det känns teoretiskt, den praktiska "hands on" kunskapen borde vara högre, vad ska göras i olika situationer. För att vi ska klara av att möta detta på ett bra sätt krävs ombudsmän med en hög kompetens på detta område. En av Målareförbundets styrkor är att vi är en liten organisation där ombudsmännen har kunskaper i ett brett spektrum av olika frågor. Det gör att vi är allround och kan hantera de flesta frågor när de dyker upp oavsett vilken ombudsman som får den i knät. Det är en styrka och den skall vi vårda. Men när det gäller frågor som härrör till utstationering och utländska företag finns en stor fördel att samla en hög kompetens hos ett antal färre ombudsmän. Förslagsvis en per region som har spetskunskaper att hantera dessa frågor och att utgöra stöd till övriga ombudsmän inom regionen gällande dessa frågor.

Medlemmen i centrum

Målareförbundets målsättning är att sätta medlemmen i centrum för den verksamhet vi bedriver.

Det är medlemmarna som är förbundet och detta måste avspeglas i verksamheten, vi finns till för medlemmarna inte tvärtom. Varför en arbetstagare väljer att ta klivet och bli medlem i förbundet är olika från person till person. Det är en viktig utgångspunkt att ha klart för sig vilka faktorer som styr detta då vi har som intention att sätta medlemmen i centrum vilket vi bara kan göra med hänsynstagande till vilka faktorer som styr. I huvudsak finns tre olika kategorier bevekelsegrunder för att bli medlem i förbundet. Dessa är viktiga komponenter att känna till för att vi ska kunna bedriva verksamhet som svarar mot de förväntningar som finns vilka i sig var den utlösande faktorn till att bli medlem .

- Några väljer att bli medlem på grund av en ideologisk drivkraft som grundar sig på övertygelsen att en hög anslutningsgrad gör förbundet starkt och därigenom kan företräda kollektivet och ge ökade möjligheter till reella förändringar av arbets- och lönevillkoren.
- Några väljer att bli medlemmar för att åtnjuta de mervärden de bedömer att ett medlemskap i målareförbundet kan ge i form av en rad olika förmåner som exempelvis, försäkringsskydd, rådgivning och hjälp i olika tvister med sin arbetsgivare, möjlighet att få information om olika typer av frågor, möjlighet att få kunskap genom förbundets utbildningssystem, hjälp vid eventuella uppsägningssituationer, rätt till konfliktsättning om det skulle bli en konflikt mm.
- Några väljer att bli medlemmar utan att ha några särskilda utgångspunkter där tradition kan antas ha en stor betydelse "jag är medlem för att jag och min omgivning alltid varit det" och händer det något finns en trygghet i ett medlemskap.

Skälen till att bli medlem varierar således mellan olika individer, ovan beskrivna situationer är endast tre olika exempel, det finns naturligtvis många fler. Dessutom överlappar de sannolikt varandra, det viktiga är att vi har en insikt om att medlemmarna som valt att ta steget gjort det på olika grunder vilket ställer särskilda krav för att tillgodose dessa. Vårt mål är inte att

bara skriva in nya medlemmar utan även få dem att stanna kvar genom att vi kan leverera det som varit avgörande faktorer till att de valde att bli medlemmar.

För att kunna göra det krävs en kontinuerlig medlemskontakt där vi får möjlighet att informera om olika frågor så att den allmänna kännedomen om olika frågor är god och en möjlighet att lyssna av med medlemmarna om vilka frågor och eventuella problem som finns och hur de önskar att vi som facklig organisation ska hantera dessa.

Syftet med en fackförening är att företräda medlemmarna på bästa tänkbara sätt inom en rad olika områden. Huvudsakligen är dessa kopplade till arbetslivet med anställnings- och lönevillkor i spetsen men det finns även andra som ligger utanför dessa, stadgarna är den vägledning som förbundets sammanhållna fackliga arbete styrs utifrån.



Avtalsövervakning

Om vi frågar både förtroendevalda och medlemmarna själva vilket typ av möte de föredrar är nog svaret övervägande, det personliga mötet. Det har många fördelar, det öppnar upp för att diskutera och ställa frågor som riskerar att tystna i en större församling, det går att diskutera och ställa följdfrågor på en mer detaljerad nivå. Dessa möten kommer bäst till sin rätt ute på arbetsplatserna där medlemmen finns i sin vardag och samtalet kan föras på ett naturligt sätt. Dessutom finns möjligheten att genomföra en övergripande avtalsövervakning av arbetsförhållandena som råder på aktuell arbetsplats.

Fackligt möte på avdelning- eller sektionnivå.

Att genomföra ett fackligt medlemsmöte med ett flertal deltagare är ett effektivt sätt att träffa många medlemmar för att ge och få en samlad information vid ett och samma tillfälle. Det skapar även en samhörighetskänsla av att tillhöra ett kollektiv där olika enskilda individer tillsammans blir en stark gruppering. Typen av frågor som avhandlas kan vara av olika karaktär, det kan exempelvis vara ett formellt representantskapsmöte på avdelningsnivå dit alla medlemmar är välkomna. Ett medlemsmöte där en eller några särskilda frågor behandlas, exempelvis information om pågående avtalsförhandlingar och eventuell konflikt. Ett möte som vänder sig till en viss målgrupp exempelvis alla kvinnliga medlemmar under 30 år mm.

Nackdelen med denna typ av möten är att de ofta är ganska glesa, det är sällan en stark uppslutning av medlemmar även om bedömningen av detta delvis sitter i betraktarens ögon. Det gör att den effektivitet som eftersöks riskerar att gå förlorad då antalet deltagare är begränsat.

Fackligt möte på företagsnivå

Att genomföra ett möte på företagsnivå har många fördelar. Precisionen blir högre då det är större chans att gruppen som helhet omfattas av liknande frågor då det med all sannolikhet är samma eller liknande typer av frågor som är aktuella inom ett och samma företag. Det ställer förvisso större krav på de som genomför mötet då det behövs mer förberedelse för att fånga in vilka frågor som är aktuella. På företagsnivå finns även stora möjligheter att genom den så kallade 5 timmarsinformation och det regelverk som detta omfattas av att genomföra mötet på betald arbetstid där arbetsgivaren står för lönekostnaden för deltagarna.

Telefonsamtal

Telefonsamtal är också en form av ett fackligt möte då det sker mellan medlem och företrädare för målareförbundet. Att ringa medlemmar är tids- och resurskrävande och kräver en hel del logistik om det görs i en större omfattning. Utkomsten av samtalet är ganska begränsat då både tidpunkt och antalet frågor är begränsat. Ofta används detta forum då en enfråga skall diskuteras eller informeras om. Det bästa exemplet är när olika ringkampanjer initieras för att informera om någon eller några särskilda försäkringar, påminna om vikten av att utnyttja sin rösträtt när det är val och att utnyttja den på ett förnuftigt sätt. Givetvis telefonkontakt en ovärderlig kontaktyta att diskutera olika typer av ärenden som kan vara aktuella med berörd medlem.

Sociala medier

Det finns olika typer av sociala medier, Facebook är det bästa exemplet där förbundet genom en egen Facebooksida och en ordförandesida har möjlighet att nå ut och kommunicera med medlemmar. Fördelarna är många, det är lätt att nå ut med information av olika slag och det går att göra uppföljning av frågorna på olika sätt. Medlemmarna har möjlighet att reagera på den information vi lägger ut genom att vara aktiva på kommentarsfälten vilket kan initiera att en "debatt" uppstår där för- och nackdelar förs fram tillsammans med ett allmänt tyckande.

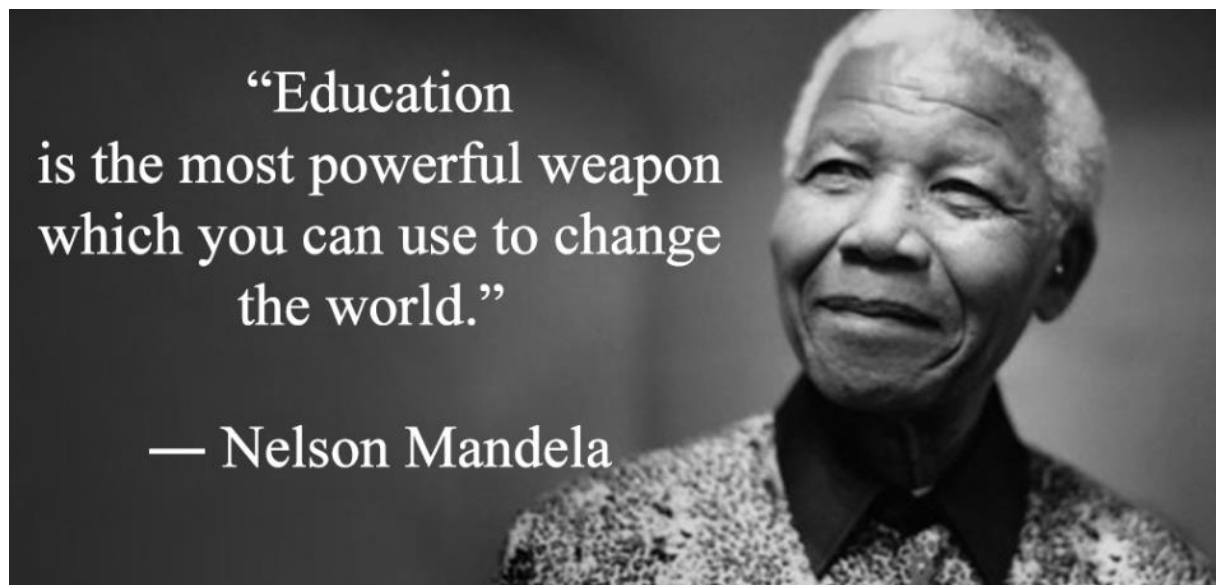


Målarnas facktidning

Målarnas facktidning är den tryckta press vi har vilken ges ut med cirka tio nummer per år. Den skickas till samtliga medlemmar samt andra målgrupper så som hängavtalsföretag, yrkesskolor och andra. Tidningen har fortfarande en lässkara vilken inte ska underskattas. Fördel med tidningen är att vi över tid kan spegla ett antal frågor och på så sätt följa vad som sker i dem. En annan är att det går att göra längre innehåll på enskilda frågor och på så sätt nå en annan kvalitet som många gånger är svår att uppnå på exempelvis Facebook. Målarnas facktidning finns också som webb vilket gör att vi får ut artiklar, nyheter även mellanperioden av de fysiska numren.

Förbundet med avdelningar behöver bli bättre på att förse redaktören på Målarnas facktidning med aktuella frågor, händelser och resultat i olika verksamheter. Vi behöver visa på de bra sakerna som vi dagligen åstadkommer tillsammans med våra medlemmar.

Kunskap och kompetens



Enligt stadgarna har organisationens alla nivåer: "att bedriva utbildnings- och studieverksamhet så att förbundet och underorganisationer är väl rustade med kvalificerade förtroendevalda".

Facklig utbildning

I föregående handlingsprogram fanns ett särskilt kapitel som hade rubriken "Kunskap och kompetens".

Utgångspunkten för innehållet i kapitlet var att belysa betydelsen av att målareförbundet bedriver fackliga utbildningar i syfte att stärka såväl den "vanliga" medlemmen som förtroendevald i sina olika fackliga uppdrag. Det fanns ett antal idéer om hur studieorganisationen skulle kunna utvecklas för att bättre möta upp mot de utmaningar som ligger framför oss.

Handlingsprogrammet föreslog att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att tillsätta en studieutredning som hade i uppdrag att göra en total översyn av bl.a. det som togs upp i handlingsprogrammet. Utifrån att förbundsstyrelsen fastslog handlingsprogrammet antogs även de mål och uppdrag som fanns formulerade vilket då även inkluderade att tillsätta en studieutredning. Under den gångna perioden har en arbetsgrupp genomfört sitt arbete, d.v.s. att göra en studieutredning. Förbundsstyrelsen har tagit del av delrapporter under arbetets

gång samt en slutrapport som innehöll ett antal förslag om hur studieverksamheten ska organiseras.

Förbundsstyrelsen har i sin tur behandlat rapporten och fattat beslut i frågan vilket innebär att det nya studiesystemet kommer att sätts under 2019 kommer. Därav går nuvarande handlingsprogram inte in och utvecklar eller på annat sätt föreslår olika åtgärder på detta område då de förändringar som genomförs måste få en möjlighet att sätta sig.

Yrkesutbildning

Lärlingsutbildningen finns med som en röd tråd i hela vår historia. Redan vid Målareförbundets bildande hamnade yrkesutbildning på en central plats, och vid förbundets första kongress 1888 antogs en resolution där det framgår att förbundet borde ägna lärlingsfrågan "synnerlig uppmärksamhet" eftersom lärlingsväsendet var den faktor som bildade underlag för marknaden.

Skälet till att vi ska ägna tid och energi åt frågor om yrkesutbildning är vår gemensamt djupa insikt om att det leder till ett starkare och bättre kollektiv. Vårt arbete med utbildning sker i hög grad genom branschsamverkan inom ramen för de två yrkesutbildningsnämnderna för måleri respektive lackering. Men på senare år har arbetsgivarsidan, framför allt på måleriområdet, visat allt mindre intresse och engagemang för att delta i partsgemensamt samarbete. Därför fick förbundsstyrelsen 2015 i uppdrag att arbeta fram en samlad yrkesutbildningspolicy för förbundet i samband med att förbundsstyrelsen 2015 tog beslut om ett nytt handlingsprogram för 2015–2020.

Avdelningarna har sedan länge arbetat med yrkesutbildningsfrågorna och ska sedan den uppdaterade yrkesutbildningspolicyen aktivt arbeta för att implementera denna i sin verksamhet.

Grundutbildning till lackerare

I lackeringsbranschen sker intaget via fordonsprogrammet där man är två väljer inriktning karosseri och lack. För lackerarna gäller det emellertid att det är få skolor som erbjuder gymnasieutbildning för lackerare. De skolor som finns är sådana som erbjuder så kallat riksintag.

Detta innebär att även elever som genomgår utbildning till lackerare på orter som saknar inriktning lackering genom utbildningsavtalet och under översyn av Lackernas Yrkesnämnd har möjlighet att genomföra utbildningen. Detta sker då genom företagsförlagd utbildning, där den blivande lackeraren utbildas och deltar i produktionen i ett företag. Lackerare som genomgått fordonsprogrammet och sedermera anställs på företag följer vanligtvis inte en utbildningsplan efter genomgången gymnasieutbildning.

Den företagsförlagda utbildningen för såväl målare som lackerare ställer stora krav på de företag som anlitas som utbildningsanordnare. Det finns en uppenbar risk att mindre seriösa företag skaffar sig billig arbetskraft med hjälp av den arbetsplatsförlagda utbildningen. Det är således en viktig fråga att Målareförbundets lokala företrädare är insatta i hur vi arbetar med arbetsplatsförlagd utbildning. Detta för att skapa förutsättningar för ett gott yrkeskunnande bland våra unga och blivande medlemmar.

Grundutbildning till målare

Dagens utbildning i hantverksyrken sker företrädesvis genom treåriga gymnasieprogram. För oss sker den inom byggprogrammet för målare där eleverna normalt har ett gemensamt första år inom bygg, varefter val sker för andra året för de som vill utbilda sig till målare. Efter avslutad gymnasieutbildning sker anställning som lärling i enlighet med utbildningsavtalet för färdigutbildning.

Godkänd gymnasieutbildning omfattar cirka 3 000 utbildningstimmar och färdigutbildningen är mellan 2 900 och 3 800 timmar. I den sista utbildningsperioden skall lärlingen avlägga gesällprov. Det finns även möjlighet att utbilda sig som lärling i individuell utbildning, tidigare kallad traditionell lärling, där hela utbildningstiden sker i ett måleriföretag. Även om ovanstående utbildningsvägar finns sedan ett antal år ytterligare flöden, ett sådant exempel är det så kallade snabbspåret som innebär att personer från andra länder som har någon form av erfarenhet från måleribranschen kan få denna validerad och efter det fortsätta som individuell lärling på ett företag. Validering är också möjligt för de elever som gått ett annat gymnasieprogram än byggprogrammet. Där tillgodoräknas ett antal timmar baserat på den gymnasiekompetens som uppnåtts i de teoretiska ämnen som eleven läst. Med dessa i bagaget är det sedan möjligt att färdigutbilda sig som individuell lärling.

Arbetsplatsorganisationens roll i yrkesutbildningsfrågorna

I handlingsprogrammet 2010-2015 fick förbundsstyrelsen i uppdrag att ta fram en samlad yrkesutbildningspolicy för förbundet, denna fick förbundsstyrelsen i uppdrag att revidera i handlingsprogrammet 2015-2020.

Redan i handlingsprogrammet 2010–2015 fanns MB-ombuden med som en del i förbundets arbetssätt att stärka arbetarnas rättigheter på arbetsplatserna. I förlängningen beskrevs att MB-ombuden är en nyckelgrupp i att öka yrkesutbildningsfrågornas status.

Förbundsstyrelsen har beskrivit det så här i yrkesutbildningspolicyn "Förbundets uppfattning är att vi ska se till att MB-ombuden i så hög grad som möjligt utses till ombud för lärlingarna eller handledare på de företag där de verkar."

En stärkt demokrati

I föregående handlingsprogram fanns ett särskilt kapitel som hade rubriken "En stärkt demokrati".

Utgångspunkten för innehållet i kapitlet var att belysa betydelsen av att målareförbundet i egenskap av en demokratisk fackförening också ger medlemmar och förtroendevalda en reell möjlighet att kunna utöva sina demokratiska rättigheter. Det fanns ett antal idéer om hur det demokratiska inflytandet skulle kunna underlättas bl.a. genom att utveckla sektionernas verksamhet och arbetssätt. En tydlig inriktning var också att få arbetsplatsorganisationen i allmänhet att bli en del i den demokratiska organisationen.

Handlingsprogrammet föreslog att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att tillsätta en demokratiutredning som hade i uppdrag att göra en total översyn av bl.a. det som togs upp i handlingsprogrammet.

Utifrån att förbundsmötet fastslog handlingsprogrammet antogs även de mål och uppdrag som fanns formulerade vilket då även inkluderade att tillsätta en demokratiutredning. Förbundsstyrelsen i sin tur skrev ett direktiv till utredningen och bemannade densamma med ett antal personer som nu under den gångna perioden har genomfört sitt arbete, d.v.s. att göra en demokratiutredning.

Därav går nuvarande handlingsprogram inte in och utvecklar eller på annat sätt föreslår olika åtgärder på detta område. Skälet är lika enkelt som naturligt, demokratiutredningen kommer att lägga ett antal förslag med anledning av sin utredning och det är dessa som blir styrande för kommande kongressperiod avseende demokratifrågorna.



Jämställdhet, jämlikhet & integration

Målaresförbundets ideologi och värdegrund bygger på alla människors lika värde och alla människors lika rätt. Det betyder att alla människor ska ha samma rättigheter och möjligheter oavsett ålder, könsidentitet eller uttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning, ålder eller kön.

Den fackliga uppgiften ligger i att tillvarata medlemmarnas gemensamma intresse. Tillsammans använder vi vår kollektiva styrka som den fackliga organisationen ger för att stärka arbetarna gentemot arbetsgivarna på arbetsmarknaden.

Det är i kampen mellan arbete och kapital som fackföreningsrörelsen vuxit fram och i den kampen har Målaresförbundet valt sida. Hela vårt existensberättigande ligger i att hävda alla arbetares rätt gentemot arbetsgivarna. Det gäller såväl i Sverige som i hela världen.

Målaresförbundet har och arbetar ständigt för att medlemmarna ska ha bästa möjliga villkor på arbetet. Det får vi aldrig genom att dela upp oss efter kön, etnicitet, hudfärg, religion eller kultur. Vi vet att vi måste hålla ihop för att nå våra mål.

Det fackliga uppdraget är oförenligt med rasism och intolerans. Medlemmarna ska kunna lita på att ingen skillnad görs mellan dem beroende på bakgrund, etnicitet, religiös uppfattning, kön eller sexualitet. Medlemmarna ska känna/veta att den fackliga organisationen gör sitt yttersta för att ge dem stöd och den hjälp de behöver. Medlemmarna ska även se att vi även kämpar politiskt för att alla människor ska ha samma rättigheter och möjligheter oavsett ålder, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning, ålder eller kön. Alltså för ett rättvisare och jämlikare samhälle.

Förbundet har sedan länge bedrivit studieverksamhet. I varje utbildning finns inslag som syftar till att stärka medlemmar, förtroendevalda och anställda i organisationens värdegrund. Målet är att samtliga ska känna sin egen trygghet i de egna värderingarna och på så sätt vara en del i vårt gemensamma arbete att uppnå bättre villkor på arbetet och i samhället.

En mycket viktig del i arbetet för alla människors lika värde är kampen för jämställdhet.

Jämställdhet

Måleribranschen går sakta men säkert från att vara ett mansdominerat yrke till ett mer blandat yrke med ökat antal kvinnor och individer med andra nationaliteter. Det gör att den satta normen som utgår från den vita mannen förändras och kommer behöva förändras än mer. Som fackförbund tycker vi självklart att det är en önskvärd utveckling då det blir en mer inkluderande bransch vilket är till gagn för alla. Vår värdegrund vilar på alla människors lika värde och rätt.

Men förändring kommer sällan helt smärtfritt och det ser vi på olika områden. Vi kan till exempel ta de vittnesmål från de många aktiva kvinnor vi har i förbundets MIRA som själva berättar om sina erfarenheter om sämre arbetsförhållanden. Det handlar bland annat om ej anpassade verktyg och skyddsutrustning. Brist på skilda omklädningsrum, toaletter som saknar det mest basala så som toalettpapper och hygienartiklar, kränkande- och nedsättande språk och i de värsta fallen till och med hot och våld. Att detta sker är inte acceptabelt och därför behöver vi utveckla vårt jämställdhetsarbete.

Avsaknaden av jämställdhet är ett samhällsstrukturellt problem som innebär att den enskilde måste våga vara obekvämt i syfte att nå förändring. Det pratas ofta om att vi som människor måste våga gå till sig själv och vara kritisk samt vara beredd på att göra förändringar. Denna ordning relateras givetvis till oss som individer i förbundet men det kan också relateras till förbundet som organisation. Det är viktigt att hitta en balans i att blicka tillbaka och se det positiva som hänt på området men också att använda det som en drivkraft för att ytterligare öka på arbetet för att komma framåt.

Medvetenhet

Målareförbundet har sedan bildandet ständigt utvecklat den ideologiska bildningen. Ett fackförbund vilar på värdegrund vilken ständigt måste erövrats. Vi behöver fortsätta utveckla arbetet med att skapa förståelse i frågorna kring jämställdhet, diskriminering, trakasserier och annan kränkande särbehandling. Förbundet har sedan ett antal år sedan inkorporerat jämställdhetsfrågor i den fackliga utbildningen. Den fackliga utbildningen är ett av verktygen för att skapa medvetenhet och på så sätt öka viljan till deltagande i förändringsarbetet. Detta arbete kommer fortsätta att utvecklas.

MIRA - Målinriktade, Inspirerande, Respekterade, Accepterade

Det centrala MIRA har sedan sin första konferens 2015 etablerat en verksamhet vilken tar sin grund i det lokala fackliga arbetet. Syftet med MIRA är att stötta och stärka de kvinnliga medlemmarna med målet är att fler ska engagera sig i vårt förbund. MIRA är en resurs och har den stora kraften att driva Målareförbundets jämställdhetsarbete framåt. MIRA arbetar bland annat med att få fram kvinnor som kan och vill vara en del av förbundets arbete inom arbetsplatsorganisationen och den demokratiska organisationen. Men också att finnas som stöd och hjälpa för utsatta att våga träda fram för att få hjälp av förbundet i de fall diskriminering eller trakasserier förekommit.

MIRA arbetar målinriktat med målplaner för sitt arbete och är i egenskap av att vara ett nätverk en viktig resurs i hur förbundet bedriver sitt arbete med jämställdhetsfrågor och trakasserier av olika slag. En viktig komponent i MIRAs arbete är att få till en utökning av den lokala demokratin. Det är så vi förändrar organisationens sammansättning och också den kultur vi har. Därför är MIRA en del av förbundets hela utvecklingsarbete.

Handling

Alla organisationer, företag med mera har ständigt ett behov av att öka kompetensen på olika områden. Målareförbundet är inget undantag. När det gäller exempelvis diskrimineringsfrågor har förbundet ett pågående utvecklingsarbete. Till exempel har förbundet vid ett antal tillfällen haft diskrimineringsfrågor som en del i de ombudsmannakonferenser som genomförs årligen. Det finns fortfarande en hel del kvar att göra och det arbetet kommer fortgå. Vidare är förbundet i ett rätt omfattande arbete med att etablera en arbetsplatsorganisation. I denna ska medbestämmandeombud och skyddsombud driva på de fackliga frågorna på deras arbetsplatser. I det uppdraget ligger att arbeta med jämställdhet, mobbing- och kränkande särbehandling och flera andra frågor.

Integration

Som tidigare nämnts genomgår måleri och lackbranschen en strukturförändring utifrån att fler kvinnor och arbetstagare med internationell kompetens börjar arbeta i våra yrken. Detta resulterar i att de fackliga frågorna i vissa behövs hanteras på annat sätt än vi är vana vid. Det handlar exempelvis att vi behöver knyta oss an personer med olika internationell bakgrund så att de tar plats i arbetsplatsorganisationen och i den demokratiska organisationen. Förbundet behöver speglas i medlemsbasen.

Från arbetsgivarhåll trycker man på för att öka på konflikten arbetare sinsemellan. Arbetsgivarsidan använder sig ofta av olika retoriska knep i syfte att få fackförbunden att ses som främlingsfientliga och till och med rasistiska. Vidare argumenterar de att det är arbetsgivarna som är de som vill arbetarna väl och det är utifrån den retoriken de sedan tar sats i och pratar sänkta trösklar, ingångslöner och andra villkor. Deras retorik blir extra stark när världen är osäker och det finns människor på flykt, då vill arbetsgivarna ta sitt ansvar men endast när löner- och villkor sänks till den nivå de själva ska bestämma.

Som organisation som tillvaratar medlemmarnas intressen vet mycket väl att arbetsgivarna endast har ett syfte, det är att sänka priset på arbete. Det är facken som verkligen värnar om arbetskraften och det är för oss självklart att lön och övriga villkor ska vara lika för dem som utför samma arbetsuppgifter. Det kan aldrig vara personens ålder, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning, – oavsett kön som är avgöranden för lön- och övriga villkor.

Samhälle och politik



"Förbundet har till uppgift att tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och inom näringslivet samt att därvid och i övrigt medverka till en socialistisk samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrati, präglad av jämlikhet och jämställdhet"

Så står det i våra stadgars första paragraf. För att vi skall kunna leva upp till denna paragraf krävs det att förbundet är en stark röst i samhällsdebatten. Vi vill att politikerna skall ta våra medlemmars frågor på allvar och driva dessa till resultat för medlemmarnas bästa.

Historiken visar att arbetstagare röstade på de socialistiska värdegrunderna och därigenom röstade rätt. Numera kan vi konstatera att så är inte fallet längre. I Europa kan vi se att de högerextremistiska partierna växer och får större och större inflytande på politiska arenan.

Detta är oroande då dessa partier driver frågor som gör att arbetstagarna blir drabbade med sämre villkor, då det är högerpolitik de driver.

Det är oerhört viktigt att Svenska Målareförbundet fortsätter arbetet med att rekrytera medlemmar och utvidgar utbildningarna så de innehåller politik. Vår historia är viktig för att förstå vart vi är på väg. Ett starkt fackligt-politiskt samarbete med påverkans möjligheter och inflytande, gynnar våra medlemmar.

Förbundet bör ta fram en strategi, liksom många andra förbund gör, för att stötta och driva de medlemmar som är politiskt intresserade och ställer upp i valen för riksdagen, kommunerna och landstingen. Då kan förbundet få inflytande och lättare att få medlemmarnas frågor belysta i de politiska sammanhangen.

Samarbetsorganet 6F som bildades under 2008 har varit och är en bra struktur att samarbeta under. Det gör att förbundets medlemmar känner igen frågorna som drivs politiskt utan att någon representant från förbundet är närvarande. Dock kan förbundet konstatera att 6F verksamheten skiljer sig i aktiviteter runt om i landet inte minst i valrörelsen 2018. Här bör förbundet i större utsträckning jobba mer aktivt i de politiska frågorna genom 6F.

Arbetet lokalt är oerhört viktigt dock inte minst inom LO-facken i kommunerna. Det är här våra medlemmar oftast har den lättaste påverkans möjlighet då vi själva nominerar och väljer på LO-distriktens höstmöten. För att öka antalet representanter inom LO-facken i kommunerna bör sektionerna och avdelningarna arbeta mer aktivt inom nomineringsförfarandet och vara en resurs för de nominerade/ invalda.

Anställningstryggheten och säsongutjämning

Anställningstrygghet och säsongutjämning är frågor som engagerar våra medlemmar. Tittar vi tillbaka på förbundets historia har vi aktivt jobbat med dessa frågor under hela vår existens.

Än idag kan förbundet konstatera att många av våra medlemmar inte har ett helt år med anställning. Detta innebär ett stort avbräck i den privata ekonomin vilket utgör ett hinder för den privata utvecklingen för våra medlemmar. Under mandat perioden 2014-2018, närmare bestämt 2015, höjde den Socialdemokratiska ledda regeringen ersättningen i a-kassan. Det var första gången sedan 2002 som taket i a-kassan höjdes och även det så kallade "golvet", grundbeloppet, blev högre.

Trots förbättringen av ett antal villkor i A-kassan innebär det fortfarande att flertalet av förbundets medlemmar lider ett stort ekonomisk avbräck ifall de blir arbetslösa.

När Sverige gick med i EU så uppstod oro kring arbets- kraftsinvandringen och lönedumpning. Att oron var befogad kan vi idag konstatera. Kontinuerligt får vi information om att arbetstagare från EU utnyttjas. Vi måste uppvakta de beslutande politikerna, dels enskilt men även genom LO och 6F om problemet att våra medlemmar blir utkonkurrerade genom osund konkurrens.

Här är det viktigt att svenska kollektivavtal skall gälla i Sverige. Såväl inom den privata näringen och i lagen om offentlig upphandling. Här har de Svenska fackförbundet en stor fråga att arbeta med i framtiden. Frågan blir inte lättare då allt färre LO medlemmar sitter i riksdagen, något som förbunden måste, om vi skall utveckla kollektivavtalen, jobba aktivt med.

Skydd mot inkomstförlust vid sjukdom och arbetslöshet

Många av Svenska Målareförbundets medlemmar har någon gång varit arbetslösa och många blir det varje vinter. Förbundet har sedan vi grundades arbetat aktivt med att se till att medlemmarna har olika försäkringsskydd men även arbetat aktivt för att samhället skall ta sitt ansvar genom den svenska modellen.

De försäkringar som ingår i den svenska modellen är konstruerade genom politiska beslut. Dessa påverkar medlemmarna direkt eller indirekt. De senaste åren har en del fackförbund tecknat försäkringar som komplement till det som den svenska modellen egentligen skall omfatta till exempel inkomstbortfallsförsäkringen.

Svenska Målareförbundet har alltid haft inställningen att försäkringarna inom den svenska modellen skall täcka inkomstbortfall vid arbetslöshet och sjukdom.

Att teckna tilläggsförsäkringar inom dessa områden är oftast väldigt kostsamt, bland annat erfarenhet från vår inkomstförsäkring visar detta. Men om den politiska viljan i Sverige fortsätter att ha som mål att försämma villkoren genom lägre ersättningsnivåer och svårare kvalifikations- villkor, kan det finnas anledning för Svenska Målareförbundet att beakta olika lösningar för tilläggsförsäkringar.

För att Svenska Målareförbundet skall vara en stark röst i samhället i denna fråga krävs det att också andra förbund driver dessa frågor i samhällsdebatten och arbetar aktivt för att påverka politiken.



Inflytande i arbetslivet

Handlingsprogrammet 2015-2020 beskriver förbundet denna fråga som en av de viktigaste. Förbundet har under perioden också arbetat aktivt att stärka de förtroendevalda på arbetsplatsen genom olika insatser och stöd.

Våren 2018 gick de så kallade STM utbildningarna av stapeln. Dessa utbildningar genomförs i olika steg och finansieras genom särskilt tillägg måleri. Utgången av dessa utbildningar vet vi först om ett par år då de olika utbildningens stegen är genomförda.

Avdelningarna har genom ett gediget arbete stöttat och utsett förtroendevalda på arbetsplatserna. Dock har förbundet ytterligare arbete kvar i denna fråga och det gäller framförallt utbildningarna för våra förtroendevalda. Då finansieringen av utbildningar av våra förtroendevalda skall ske av företaget, är det svårare att rekrytera till dessa utbildningar.

Lokalt sker samarbete i dessa frågor regionalt vilket har stärkt avdelningarna och de förtroendevalda. Då man har gemensamt synsätt regionalt i de olika frågorna bidrar det även till att företagen inte kan "spela ut" avdelningarna mot varandra. Detta gör att förbundet flyttar fram positionerna i dessa frågor.

Trots detta, att vi driver frågor gemensamt över avdelningsgränserna, finns det fortfarande barriärer. Det är viktigt att de förtroendevalda känner gemenskap och trygghet genom att regionerna ser till att informationsflödet är likvärdigt över avdelningsgränserna.

Styrelserepresentation

Lagen om facklig representation i bolagsstyrelser ger den fackliga organisationen rätt att utse ledamöter i aktiebolagsstyrelser. Detta gäller företag med minst tjugofem anställda. Målaresförbundet tog i början på åttiotalet beslutet att inte delta i bolagsstyrelser. Dels utifrån det ansvarsförhållande som man som ledamot i styrelse har, dels utifrån avsaknaden av en tydlig facklig nytta.

Sedan dess har läget kommit att förändras och förbundet har fått omvärdera beslutet. Idag har vi ett antal större koncerner vilka av strategiska skäl det är viktigt att vi är representerade i deras bolagsstyrelser. Förbundsstyrelsen tog i slutet av 2013 nytt beslut om att, om det finns goda skäl, utse bolagsstyrelserepresentation.

"Förbundsstyrelsen skall i så fall på förslag av och i samråd med berörd avdelning utse representant i bolagsstyrelse. Denna representant skall erhålla utbildning för uppdraget samt ha en i förväg klarlagd rapportordning för på vilket sätt samverkan med den fackliga organisationen skall gå till" (ur handlingsprogrammet 2010–2015).

"Arbetet är påbörjats men inte slutförts. Frågan är komplex men bör aktualiseras under perioden 2015-2019", så stod det i handlingsprogrammet 2015-2020. Vad har hänt? Hur jobbar man idag med frågan?

Löner och kollektivavtal i fokus

Ett av de viktigaste områden för medlemmarna är lönerna. En förutsättning för att vara medlem i en facklig organisation är att organisationen aktivt arbetar för reallöneökningar.

Prioriterat är att vi påverkar politiken i den riktning som gör att medlemmarna också får en bra vardag, ett bra arbetsliv med reallöneökningar och att kollektivavtalen tas på allvar också ur politiskt perspektiv. För att uppnå detta är det viktigt att inflationen är låg men även att politiken som förs är arbetstagarvänlig. Här finns det ett stort arbete inom 6F, där vi tillsammans kan se till att valen 2018 och 2022 blir framgångsrika utifrån synpunkten att

fler medlemmar inom 6F får framskridna platser inom politiken, såväl inom kommun, region och riksdag.

Svensk fackföreningsrörelse tror inte på att införa minimilöner som ett sätt att motverka ett utnyttjandet av arbets- kraften. Det tunga argumentet mot en europeisk reglering av minimilöner är att EU inte ska bestämma över lönebildningen i medlemsländerna. Vi menar också att idén med minimilöner är kontraproduktiv och undergräver de kollektivavtal vi har. Inom vår egen organisation är det av yttersta vikt att vi kan påvisa löneökningar för medlemmarna.

Vår fackliga utmaning ligger i hur tillväxten i branschen ska stärkas där företag anställer vid expansionsbehov istället för att anlita uthyrningsföretag och liknande. tarkare tillsammans
För att Svenska Målaresförbundet ska vara en röst i politiken och samhällsdebatten, krävs det att vi samverkar med övriga LO-förbund.

Med våra begränsade resurser skall arbetet med kärnfrågorna i första hand prioriteras. För att förbundet ska kunna på- verka och motivera är det också viktigt att uppmuntra de som är villiga att ta politiska uppdrag. Vi får då kontakter in i politiken och våra frågor på dagordningen.

Ett utvidgat informations- och opinionsbildande arbete inom ramen för 6F inklusive en gemensam informatörs-, pressekreterartjänst har genomförts under 2015. Då opinionsbildningen i allt större utsträckning sker genom sociala medier, har förbundet jobbat för att gemensamma utskick och ut- talanden publiceras i större utsträckning inom 6F och LO. Av den anledningen har 6F en gemensam opinionsbildare.

En av de största utmaningarna som Målaresförbundet och hela fackföreningsrörelsen står inför är behovet att organisera och rekrytera, men även att fler medlemmar blir politiskt aktiva. Målaresförbundets medlemmar måste få spela en viktig roll i utformandet av den framtida politiken. Politiken behöver människor vars vardag och erfarenheter är från olika delar av samhället.

